

Bastei Lübbe AG Köln

Prüfbescheinigung
Prüfung des Vergütungsberichts
nach § 162 Abs. 3 AktG
für das Geschäftsjahr 2025/26

Inhaltsverzeichnis

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach
§ 162 Abs. 3 AktG

Anlagenverzeichnis

Vergütungsbericht 2025/26 Bastei Lübbe AG

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die **Bastei Lübbe AG, Köln**

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der **Bastei Lübbe AG, Köln**, für das Geschäftsjahr vom 1. April 2025 bis zum 31. März 2026 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022))* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Köln, 28. Juli 2026



RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

DocuSigned by:

81C33D97DEAA4D2...

Nikolaus Krenzel
Wirtschaftsprüfer

DocuSigned by:

9AD53B9D290F4A2...

Marcus Lauten
Wirtschaftsprüfer

Anlagen



Vergütungsbericht 2025/26

Vorbemerkung

Dieser Vergütungsbericht stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG (im Folgenden auch die "Gesellschaft") und die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen Bericht gemäß § 162 AktG. Weiterhin werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) befolgt. Der gemäß § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024/2025 wurde in der Hauptversammlung am 17. September 2025 mit 88,83 % gebilligt.

A. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat der Gesellschaft im Juli 2022 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Bastei Lübbe AG am 14. September 2022 gebilligt. Am 11. September 2024 hat die Hauptversammlung die vom Aufsichtsrat im Juli 2024 beschlossene Anpassung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gebilligt. Dabei wurden neben sprachlichen Klarstellungen insbesondere die abschließende Anpassung der Gesamtzielerreichung im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung anhand eines Gesamtzielerreichungsgrades gestrichen und die Maximalvergütungen erhöht. Im Übrigen wurde die Struktur des vorherigen Vergütungssystems beibehalten. Das angepasste System findet Anwendung auf alle Verträge, die nach dem Ablauf der Hauptversammlung am 11. September 2024 in Kraft treten, neu abgeschlossen oder verlängert werden. Das angepasste System ist in dem im Jahr 2024 mit dem Vorstandsvorsitzenden Soheil Dastyari geschlossenen Anstellungsvertrag implementiert. Für die übrigen im Geschäftsjahr 2025/2026 gültigen Verträge war noch das von der Hauptversammlung am 14. September 2022 gebilligte Vergütungssystem (im Folgenden auch das "Vergütungssystem 2022") maßgeblich. Soweit sich relevante Unterschiede aus den beiden Vergütungssystemen ergeben haben, werden diese nachfolgend benannt.

Das Vergütungssystem befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Das Vergütungssystem wird für die Dauer seiner Gültigkeit, mindestens jedoch für zehn Jahre, öffentlich zugänglich gehalten. Ebenso wird dieser Bericht wenigstens für zehn Jahre auf der Homepage der Gesellschaft öffentlich zugänglich sein.

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden.



Das System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines nachhaltigen und profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt.

Ziel des Aufsichtsrates ist es, den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um qualifizierte Vorstände an die Bastei Lübbe AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bastei Lübbe AG besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen. Das Verhältnis von fixer Grundvergütung (ohne Nebenleistungen) zu variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) ca. 60:40. Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) ca. 40:60. Für besondere Leistungen und bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Tantieme beschließen. Eine zusätzliche freiwillige Tantieme ist der Höhe nach begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass diese in Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt.

Übersicht über die Bestandteile der Vorstandsvergütung der Bastei Lübbe AG			
Feste Bestandteile		Variable Bestandteile	
Grundvergütung	Nebenleistungen z.B. Versicherungen, Dienstwagen	Einjährige variable Vergütung	Feste mehrjährige variable Vergütung
		• EBIT • Nicht-finanzielle, strategische Ziele • Diskretionärer Multiplikator für außergewöhnliche Entwicklungen	• Virtuelle Aktien (Performance Share Units) • Gewinn pro Aktie (EPS)
		• Freiwillige Sondertantieme bei herausragender Performance	
Funktion und Verantwortung		Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	



2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung werden vom dreiköpfigen Aufsichtsrat der Bastei Lübbe AG festgelegt. Ein Vergütungsausschuss besteht aufgrund der Größe des Aufsichtsrats nicht. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelung zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

3. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2025/2026

3.1 Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bastei Lübbe AG setzt sich aus Grundvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen. Der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung bewegt sich innerhalb der folgenden Bandbreiten*:

- Grundvergütung in einer Bandbreite von 48 bis 58 %
- Nebenleistungen in einer Bandbreite von 3 bis 6 %
- Einjährige variable Vergütung in einer Bandbreite von 12 bis 19 %
- Mehrjährige variable Vergütung in einer Bandbreite von 20 bis 30 %



* Die Bandbreiten gelten sowohl im Fall der Gewährung als auch der Nichtgewährung einer zusätzlichen freiwilligen Tantieme. Im Vergütungssystem 2022 ist der relative Anteil der Grundvergütung 56%, der Nebenleistungen 6%, der einjährigen variablen Vergütung 15% und der mehrjährigen variablen Vergütung 23%. Im Fall der Gewährung einer zusätzlichen freiwilligen Tantieme können die variablen Vergütungsbestandteile insgesamt einen Anteil von bis zu 42% haben (freiwillige Sondertantieme 7% (Maximum), einjährige variable Vergütung 14%, mehrjährige variable Vergütung 21%). In diesem Fall hat die Grundvergütung einen Anteil von 53% und die Nebenleistungen haben einen Anteil von 5%.

Abweichungen können sich möglicherweise aus geänderten Aufwendungen für Nebenleistungen ergeben.

Vergütung des Vorstands – Zielvergütung

	Soheil Dastyari Vorstandsvor- sitzender	Simon Decot Vorstand Programm	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Mathis Gerkenmeyer Vorstand Finanzen
in TEUR				
Festvergütung	525	250	232	230
% von Gesamt	52%	57%	57%	56%
Nebenleistungen	53	25	23	23
% von Gesamt	5%	6%	6%	6%
Summe	578	275	255	253
Einjährige variable Vergütung/Tantieme	180	67	62	62
% von Gesamt	18%	15%	15%	15%
% von var. Vergütung	42%	40%	41%	40%
Mehrjährige variable Vergütung	250	100	91	93
Performance Share Units	250	100	91	93
% von Gesamt	25%	23%	22%	23%
% von var. Vergütung	58%	60%	59%	60%
Summe var. Vergütung	430	167	153	155
Gesamtvergütung	1.008	442	408	408

3.2. Feste Vergütungsbestandteile

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt.

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere einen Dienstwagen, der auch für die private Nutzung zugelassen ist, sowie die marktüblichen Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung). Für die D&O-Versicherung besteht ein Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens, begrenzt pro Kalenderjahr auf das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.



Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Zuschuss zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesetzlichen Altersversorgung. Eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Ferner gewährt die Gesellschaft einmalig Umzugskosten in angemessenem Umfang. Diese sind vom Aufsichtsrat vorab zu genehmigen.

3.3. Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1. Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung setzt sich aus einer finanziellen und einer nicht-finanziellen, strategischen Komponente zusammen. Die finanzielle Komponente wird dabei mit 60 % und die nicht-finanzielle, strategische Komponente wird mit 40 % gewichtet (Gewichtung der vier nicht-finanziellen, strategischen Ziele: jeweils 10%). Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus der Summe der wie vorstehend gewichteten Zielerreichungen der beiden Komponenten (im Vergütungssystem 2022: aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten). Zusätzlich verfügt der Aufsichtsrat über die Möglichkeit, die einjährige variable Vergütung diskretionär in einem Rahmen von 80 % bis 120 % anzupassen (diskretionärer Multiplikator). Dadurch können außergewöhnliche Entwicklungen angemessen berücksichtigt werden. Die einjährige variable Vergütung ist auf 200 % des Zielwertes begrenzt (inklusive diskretionärem Multiplikator).

Funktionsweise (vereinfachte illustrative Darstellung):



(i) Finanzielle Komponente

Die finanzielle Komponente hängt am EBIT (operatives Ergebnis zuzüglich Beteiligungsergebnis) des Bastei Lübbe Konzerns (EBIT-Ziel). Dadurch wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres berücksichtigt. Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern auch ein anderes finanzielles Ziel festlegen. Das EBIT-Ziel wird vor Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich am geplanten Jahresbudget, kann jedoch auch davon abweichen. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Jahresabschlusses als Soll-Ist-Vergleich nach folgender Skala:

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	200 %

Bei einem Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs von 75 % beträgt die Zielerreichung 50%, unterhalb dieses Wertes entfällt der



Anspruch (Einstiegshürde). Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % steigt die Zielerreichung jeweils linear an. Beispielsweise ergibt sich bei einem Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs von 125 % eine Zielerreichung von 150 %. Die Zielerreichung ab einem Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs von 150 % beträgt fix 200 % (Cap).

Für 2025/2026 wurde ein EBIT-Ziel von 15.523 Tsd. Euro festgelegt. Der Mindestwert (Einstiegshürde) wird demnach bei einem EBIT von mindestens 11.642 Tsd. Euro erreicht. Der Maximalwert (Cap) wird bei einem EBIT von mindestens 23.285 Tsd. Euro erreicht.

Das EBIT des Geschäftsjahres beträgt 9.327 Tsd. Euro. Der Soll-Ist-Vergleich ergibt demnach 60 % und der Zielerreichungsgrad für die finanzielle Komponente 0 % (unterhalb der Einstiegshürde).

(ii) Nicht-finanzielle Komponente

Die nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente werden im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung grundsätzlich zwei nicht-finanzielle, strategische Teamziele für den gesamten Vorstand sowie zwei nicht-finanzielle, strategische individuelle Ziele je Vorstandsmitglied festgelegt. Die nicht-finanziellen strategischen Ziele sind grundsätzlich gleich gewichtet. Für die nicht-finanziellen, strategischen Ziele wird im Rahmen der Zielvereinbarung definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (100 % Zielerreichung) und welche Parameter zur Beurteilung der Zielerreichung herangezogen werden. Bei nicht-finanziellen strategischen Projektzielen werden insbesondere Aspekte wie Qualität, Budgeteinhaltung und Termintreue berücksichtigt. Die nicht-finanziellen, strategischen Ziele sollen möglichst messbar definiert werden.

Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente wird die Zielerreichung für die einzelnen Ziele auf Grundlage der folgenden Skala ermittelt:

Ziel	Zielerreichungsgrad
Sehr erheblich übertroffen	200 %
Erheblich übertroffen	150 %
Übertroffen	125 %
Voll erfüllt	100 %
Weitgehend erfüllt	75 %
Teilweise erfüllt	50%
Nicht erfüllt	0 %

Für 2025/2026 wurden für den Gesamtvorstand folgende nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- KI-Unterstützung und Automatisierung
- Internationalisierung

Für das Vorstandsmitglied Soheil Dastyari wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Ausbau D2C-Geschäft



- M&A-Strategie

Für das Vorstandsmitglied Simon Decot wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Sicherung und Ausbau unseres Community-Geschäfts
- Steigerung der Absatzgrößen in allen Imprints durch aufmerksamkeitsstarke Titel

Für das Vorstandsmitglied Sandra Dittert wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Stärkung Social Media und First-Party-Data
- Markenstärkung durch Kooperationen, Eventisierung und Merch-Vermarktung

Für das Vorstandsmitglied Mathis Gerkenmeyer wurden folgende individuelle nicht-finanzielle Ziele festgelegt:

- Stärkung Compliance
- Optimierung von Prozessen

Für 2025/26 betrug die Zielerreichung der nicht-finanziellen Komponente für Soheil Dastyari 125 %, für Simon Decot 125 %, für Sandra Dittert 125 % und für Mathis Gerkenmeyer 125 %.

(iii) Gesamtzielerreichungsgrad

Für die Vorstandsmitglieder Simon Decot, Sandra Dittert und Mathis Gerkenmeyer, deren Anstellungsverträge im Geschäftsjahr 2025/2026 dem Vergütungssystem 2022 unterlagen, wird nach Ende des Geschäftsjahres der Gesamtzielerreichungsgrad als Ergebnis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Einzelziele ermittelt (Gewichtung finanzielle Komponente: 60 %; Gewichtung der vier nicht-finanziellen, strategischen Ziele: jeweils 10 %). Der Gesamtzielerreichungsgrad wird nach folgender Skala ermittelt:

Ergebnis	Gesamtzielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	200 %

Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % steigt der Gesamtzielerreichungsgrad jeweils linear an. Bei 200 % ist der Gesamtzielerreichungsgrad gedeckelt und steigt nicht weiter an (Cap).

Für den Vorstandsvorsitzenden Soheil Dastyari, dessen Anstellungsvertrag dem von der Hauptversammlung am 11. September 2024 gebilligten angepassten Vergütungssystem unterliegt, entfällt die abschließende Anpassung anhand eines Gesamtzielerreichungsgrades. Die Gesamt-Zielerreichung ergibt sich unmittelbar aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungsgrade der finanziellen Komponente (Gewichtung 60 %) und der nicht-finanziellen, strategischen Ziele (Gewichtung jeweils 10 %). Die einjährige variable Vergütung ist unverändert auf 200 % des Zielwerts begrenzt.

(iv) Zielerreichung für 2025/2026



Für 2025/2026 ergeben sich folgende zusammengefasste Gesamtzielerreichungen:

- | | |
|----------------------|------|
| • Soheil Dastyari | 50 % |
| • Sandra Dittert | 0 % |
| • Simon Decot | 0 % |
| • Mathis Gerkenmeyer | 0 % |

Da die finanzielle Komponente aufgrund des unter der Einstiegshürde liegenden EBIT mit 0 % bewertet wurde, lag der Gesamtzielerreichungsgrad der Vorstandsmitglieder Decot, Dittert und Gerkenmeyer unterhalb der Einstiegshürde von 50 % (Zielerreichung); die einjährige variable Vergütung entfällt daher für diese Vorstandsmitglieder. Für den Vorstandsvorsitzenden ergibt sich aus der gewichteten Zusammenführung der Komponenten eine Gesamt-Zielerreichung von 50 %; die einjährige variable Vergütung beträgt somit 90 TEUR.

(v) Ermittlung der Auszahlung

Die Auszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr wird in zwei Schritten ermittelt. Im ersten Schritt wird die Gesamtzielerreichung mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung multipliziert. Das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen vom Aufsichtsrat im Rahmen des diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % angepasst werden. Eine Anpassung auf mehr als 200 % des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung ist ausgeschlossen (Cap). Der so ermittelte Betrag für die einjährige variable Vergütung wird als Geldleistung ausgezahlt und ist fällig mit der nächstmöglichen Vergütungsabrechnung nach der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, für das die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

In 2025/2026 wurde für die Ermittlung der Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung das Ist-EBIT nicht angepasst.

3.3.2. Freiwillige Sondertantieme

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei besonderem wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens kann der Aufsichtsrat einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche freiwillige Tantieme gewähren. Diese wird zusätzlich zur einjährigen variablen Vergütung gewährt. Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat. Die Höhe der freiwilligen Sondertantieme ist begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass sie in Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt.

Im Geschäftsjahr 2025/2026 wurde keine Sondertantieme gewährt.

3.3.3. Mehrjährige variable Vergütung

Als mehrjährige variable Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern jährlich performanceabhängige virtuelle Aktien – so genannte Performance Share Units – mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt. Die dreijährige Laufzeit bemisst sich jeweils vom 1. April des ersten Geschäftsjahres bis zum 31. März des dritten Geschäftsjahres. Mit der mehrjährigen



variablen Vergütung soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden. Durch die Verwendung des gängigen Modells der Performance Share Units wird der Fundamentalwert Gewinn pro Aktie (EPS) mit der Entwicklung des Aktienkurses kombiniert. Hierdurch soll Interessengleichheit der Vorstandsmitglieder mit den Aktionären hergestellt werden. Bei Laufzeitbeginn wird eine vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien ermittelt. Hierfür wird der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung durch den Aktienkurs bei Laufzeitbeginn dividiert (Durchschnitt der Schlusskurse von den 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit).

Funktionsweise (vereinfachte illustrative Darstellung):



Das EPS-Erfolgsziel wird vor Beginn des Geschäftsjahres für den folgenden Dreijahreszeitraum festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich an der Mehrjahresplanung des Bastei Lübbe Konzerns, kann jedoch auch davon abweichen. Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums wird auf Basis der geprüften Jahresabschlüsse der Zielerreichungsgrad des EPS-Erfolgsziels als Soll-Ist-Vergleich mit folgender Skala ermittelt.

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
100 %	100 %
≥ 150 %	150 %

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ergibt sich aus dem Zielerreichungsgrad multipliziert mit der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien. Bei einer Zielerreichung von 75 % werden 50 % der vorläufigen virtuellen Aktien erreicht, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstiegshürde). Die maximale Anzahl von 150 % der vorläufigen Anzahl kann bei einer Zielerreichung von 150 % erreicht werden (Stückzahl-Cap). Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 150 % steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an. Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Aktienkurs am Ende der Laufzeit multipliziert (Durchschnitt der Schlusskurse der 30 Handelstage vor Ende der Laufzeit). Dabei wird eine Aktienkurssteigerung bis maximal 250 % des Aktienkurses bei Laufzeitbeginn berücksichtigt (Aktienkurs-Cap).

Die Auszahlung erfolgt als Geldleistung und ist fällig mit der nächstmöglichen Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ablauf des Dreijahreszeitraums, für den die Vergütung gezahlt wird, erfolgen. Durch die Kombination aus Stückzahl-Cap und Aktienkurs-Cap ist die mehrjährige variable Vergütung insgesamt auf maximal 375 % des Zielwertes begrenzt (Gesamt-Cap). Sollte der Vorstand vor Ablauf der dreijährigen Laufzeit ausscheiden, erfolgt die Auszahlung erst am Ende der Laufzeit pro rata temporis.

(iv) Zuteilung der virtuellen Aktien im Rahmen der bislang erfolgten LTIP-Vereinbarungen



Basisdaten der LTIP-Gewährungen

	2023 - 2026	2024 - 2027	2025 - 2028
durchschnittliches Ziel-EPS für den jeweiligen LTIP-Zeitraum pro Aktie (Euro pro Aktie)	0,50	0,67	0,74
durchschnittlicher Aktienkurs in den 30 Handelstagen vor dem jeweiligen 01. April (in Euro)	4,80	6,52	10,50
durchschnittliches EPS, ab welchem die Zielerreichung 0 beträgt, d.h. EPS < 75% Zielerreichung (Euro pro Aktie)	0,38	0,50	0,56
durchschnittliches EPS, ab welchem maximale Zielerreichung gewährt wird, entspricht 150% (Euro pro Aktie)	0,75	1,00	1,11

Werte LTIP ehemaliger Vorstände per 31.03.2026

	Joachim Herbst Vorstand Finanzen (01.08.2020 – 31.07.2023)	
LTIP	2023 -2026	–
Anzahl virtueller Aktien per 31.03.2026	30.038	–
Fair Value per 31.03.26	6,77	–
Cap Fair Value	11,99	–
Summe pro rata in T€	23	–



Werte LTIP des aktuellen Vorstandes per 31.03.2026

Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender					Simon Decot Vorstand Programm		
LTIP	2023 - 2026	2024 - 2027	2024 - 2027*	2025 - 2028	2023 - 2026	2024 - 2027	2025 - 2028
Anzahl virtuelle Aktien per 31.03.2026	47.560	25.095	36.689	13.997	27.813	14.675	5.599
Fair Value per 31.03.26	6,77	6,32	6,32	6,32	6,77	6,32	6,32
Cap Fair Value	8,00	10,86	10,86	17,51	8,00	10,86	17,51
Summe pro rata in T€	322	53	77	29	188	62	12

Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb					Mathis Gerkensmeyer Vorstand Finanzen		
LTIP	2023 - 2026	2023 - 2026*	2024 - 2027	2025 - 2028	2023 - 2026	2024 - 2027	2025 - 2028
Anzahl virtuelle Aktien per 31.03.2026	23.363	25.310	13.355	5.095	–	13.648	5.207
Fair Value per 31.03.26	6,77	6,77	6,32	6,32	–	6,32	6,32
Cap Fair Value	11,99	8,00	10,86	17,51	–	10,86	17,51
Summe pro rata in T€	18	152	56	11	–	57	11

* Die doppelte Darstellung einzelner LTIP-Tranchen resultiert aus unterjährigen Änderungen der Vorstandsvergütung bzw. Ergänzungsvereinbarungen während der jeweiligen Performanceperiode. Die Ansprüche werden entsprechend den jeweils geltenden Vertragsbedingungen zeitanteilig ermittelt.

Die Darstellung zeigt den Wert der LTIP-Ansprüche aus dem LTIP 2023 bis 2026 sowie den "Fair Value" der LTIP-Ansprüche aus 2024 bis 2027 und 2025 bis 2028 zum 31.03.2026. Ein Rechtsanspruch auf die entsprechenden Beträge der beiden letztgenannten LTIPs ist zum 31.03.26 noch nicht entstanden. Der LTIP 2023 bis 2026 ist mit Ablauf des Dreijahreszeitraums am 30. März 2026 verdient: Das durchschnittliche Ist-EPS der Geschäftsjahre 2023/24 bis 2025/26 beträgt 0,67 Euro gegenüber einem Ziel-EPS von 0,50 Euro. Daraus ergibt sich eine Zielerreichung von 133 %. Die Auszahlung erfolgt mit der nächstmöglichen Vergütungsabrechnung nach der Feststellung durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2026/2027.

3.3.4 Malus- bzw. Clawback-Regelung

Im Rahmen der einjährigen und der mehrjährigen variablen Vergütung führt ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen Geschäftsjahr bzw. während des Dreijahreszeitraums ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der einjährigen bzw. mehrjährigen variablen Vergütung. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können Verstöße gegen gesetzliche,



aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus- bzw. Clawback-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

Im Geschäftsjahr 2025/2026 wurde von der Malus- bzw. Clawback-Regelung kein Gebrauch gemacht.

3.3.5 Abweichungen vom Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erlaubt vorübergehende Abweichungen, insbesondere im Hinblick auf die Regelungen zur Höhe der Vergütung und der einzelnen Vergütungsbestandteile, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Im Berichtszeitraum hat es keine Abweichungen von diesem Vergütungssystem gegeben.

4. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – und wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die Höchstgrenzen der variablen Vergütungskomponenten sind wie folgt festgelegt (Zufluss-Caps):

- Einjährige variable Vergütung: maximal 200 % des Zielwerts
- Mehrjährige variable Vergütung: maximal 250 % des Zielwerts
- Freiwillige Sondertantieme: die Summe von freiwilliger Sondertantieme und des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung muss niedriger als der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung sein

Darüber hinaus ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auch unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile der Höhe nach begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungskomponenten einschließlich Festvergütung, einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung, Altersversorgung sowie Nebenleistungen jeder Art. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG 1.650.000 Euro (im Vergütungssystem 2022: 1.350.000 Euro) und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.000.000 Euro (im Vergütungssystem 2022: 900.000 Euro).



Vergütung des Vorstandes – Maximalvergütung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzen der	Simon Decot Vorstand Programm	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Mathis Gerkenmeyer Vorstand Finanzen
in TEUR	max	max	max	max
Festvergütung	525	250	232	230
Nebenleistungen	71	38	35	35
Summe	596	288	267	265
Einjährige variable Vergütung / Tantieme	429	166	152	153
Mehrjährige variable Vergütung	625	250	228	230
Performance Share Units	625	250	228	230
Summe variable Vergütung	1.054	416	380	383
Gesamtvergütung	1.650	704	647	648

Vergütung des Vorstands in 2025/2026

- Einjährige variable Vergütung: gemäß 3.3.1
- Mehrjährige variable Vergütung: maximal 250 % des Zielwerts. Die mehrjährigen Ansprüche für den LTIP 2023 bis 2026 sind per 31.03.2026 verdient. Die übrigen LTIPs konnten noch nicht über die volle 3-Jahres-Laufzeit verdient werden. Der vertraglich mögliche Maximalbetrag wurde daher nicht erreicht.

	Soheil Dastyari Vorstands- vorsitzender	Simon Decot Vorstand Programm	Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb	Mathis Gerkenmeyer Vorstand Finanzen
in TEUR				
Festvergütung	525	250	232	230
Nebenleistungen	24	20	22	21
Summe	549	270	254	251
Einjährige variable Vergütung	90	0	0	0
Tantieme				
Mehrjährige variable Vergütung	322	188	170	–
Performance Share Units	322	188	170	–
Summe	412	188	170	0
Gesamtvergütung	961	458	424	251



Im Geschäftsjahr 2025/2026 lag die Gesamtvergütung inklusive Neben- und sonstigen Leistungen bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern somit unterhalb der Maximalvergütung.

5. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die – einschließlich Nebenleistungen – den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen oder mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten ("Abfindungs-Cap").

Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) besteht nicht.

Im Geschäftsjahr 2025/2026 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorstehenden Regelungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2025/2026

6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2025/2026

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind die "gewährten und geschuldeten" Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder individualisiert anzugeben. Demnach sind alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind (gewährte Vergütung) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) enthalten.



Vergütung des aktuellen Vorstandes – Zuflussbetrachtung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender		Simon Decot Vorstand Programm		Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb		Mathis Gerkensmeyer Vorstand Finanzen	
in TEUR	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25
Festvergütung	525	425	250	250	232	232	230	230
% von Gesamt	54%	63%	50%	48%	49%	47%	62%	60%
Nebenleistungen	24	22	20	18	22	24	21	19
% von Gesamt	2%	3%	4%	3%	5%	5%	6%	5%
Summe	549	447	270	268	254	256	251	249
Einjährige variable Vergütung/Tantieme	219	228	129	134	116	120	119	132
% von Gesamt	22%	34%	26%	26%	25%	24%	32%	35%
Mehrfährige variable Vergütung	207	0	98	116	102	120	0	0
Performance Share Units	207	0	98	116	102	120	0	0
% von Gesamt	21%	0%	20%	22%	22%	24%	0%	0%
Summe	426	228	227	250	218	240	119	132
Gesamtvergütung	975	675	497	518	472	496	370	382

Vergütung des aktuellen Vorstandes – Zuwendungsbetrachtung

	Soheil Dastyari Vorstandsvorsitzender		Simon Decot Vorstand Programm		Sandra Dittert Vorständin Marketing und Vertrieb		Mathis Gerkensmeyer Vorstand Finanzen	
in TEUR	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25	2025/26	2024/25
Festvergütung	525	425	250	250	232	232	230	230
% von Gesamt	55%	49%	55%	51%	55%	49%	92%	62%
Nebenleistungen	24	22	20	18	22	24	21	19
% von Gesamt	2%	2%	4%	4%	5%	5%	8%	5%
Summe	549	447	270	268	254	256	251	249
Einjährige variable Vergütung/Tantieme	90	219	0	129	0	116	0	119
% von Gesamt	9%	25%	0%	26%	0%	24%	0%	32%
Mehrfährige variable Vergütung	322	207	188	98	170	102	0	0
Performance Share Units	322	207	188	98	170	102	0	0
% von Gesamt	34%	24%	41%	20%	40%	22%	0%	0%
Summe	412	426	188	227	170	218	0	119
Gesamtvergütung	961	873	458	495	424	473	251	368



6.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025/2026 wurden einem ehemaligen Vorstandsmitglied Leistungen aus dem LTIP 2022 bis 2025 ausgezahlt und Ansprüche aus dem LTIP 2023 bis 2026 zeitanteilig verdient. Die Auszahlung des LTIP 2023 bis 2026 erfolgt im Geschäftsjahr 2026/2027.

Vergütung des ehemaligen Vorstandes – Zuflussbetrachtung

Joachim Herbst		
Vorstand Finanzen		
(01.08.2020 - 31.07.2023)		
in TEUR	2025/26	2024/25
Festvergütung	0	0
% von Gesamt	0%	0%
Nebenleistungen	0	0
% von Gesamt	0%	0%
Summe	0	0
Einjährige variable Vergütung/Tantime	0	33
% von Gesamt	0%	22%
Mehrjährige variable Vergütung	58	120
<i>Performance Share Units</i>	58	120
% von Gesamt	100%	78%
Summe	58	154
Gesamtvergütung	58	154



Vergütung des ehemaligen Vorstands – Zuwendungsbetrachtung

Joachim Herbst
Vorstand Finanzen
(01.08.2020 -
31.07.2023)

in TEUR	2025/26	2024/25
Festvergütung	0	0
% von Gesamt	0%	0%
Nebenleistungen	0	0
% von Gesamt	0%	0%
Summe	0	0
Einjährige variable Vergütung/Tantie me	0	0
% von Gesamt	0%	0%
Mehrfährige variable Vergütung	23	58
<i>Performance Share Units</i>	23	58
% von Gesamt	100%	100%
Summe	23	58
Gesamtvergütung	23	58

6.3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands im jeweiligen Geschäftsjahr zu Grunde gelegt. Soweit Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der Bastei Lübbe AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der Bastei Lübbe AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Bastei Lübbe AG an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Geschäftsführer der Beteiligungen und von Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütung der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar zu den Mitarbeitern an deutschen Standorten ist, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich



herangezogen. Diese Gruppe von Arbeitnehmern wurde auch im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewählt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen Bastei Lübbe-Gesellschaften ist von 2024/2025 auf 2025/2026 um 1,9% gestiegen.

in TEUR	Veränderung 2025/26 zu 2024/25 in Prozent	Veränderung 2024/25 zu 2023/24 in Prozent	Veränderung 2023/24 zu 2022/23 in Prozent	Veränderung 2022/23 zu 2021/22 in Prozent	Veränderung 2021/22 zu 2020/21 in Prozent
Soheil Dastyari	8,0%	29,7%	34,3%	12,8%	n/a
Joachim Herbst	-60,3%	-87,0%	35,5%	-17,9%	2,7%
Sandra Dittert	-10,4%	-3,6%	-10,7%	72,4%	4,2%
Simon Decot	-7,5%	-4,1%	-13,0%	95,7%	-7,1%
Mathis Gerkensmeyer	-31,8%	29,9%	n/a	n/a	n/a
Konzern-EBIT	-45,5%	22,4%	94,4%	-51,0%	34,8%
Bastei Lübbe AG					
Periodenergebnis	-41,9%	28,2%	103,4%	-61,2%	35,1%
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss)	1,9%	-0,4%	1,9%	2,5%	1,4%

In der Vergütung ist der zum jeweiligen Stichtag erdiente Betrag aus dem LTIP (Zuwendungsbetrachtung) enthalten.



B. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 20 der Satzung der Bastei Lübbe AG geregelt, die auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft verfügbar und zugänglich ist. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung am 17. September 2025 gebilligt. Dabei wurde das bestehende Vergütungssystem im Wesentlichen beibehalten, jedoch die Höhe der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Wirkung ab Beginn des Geschäftsjahres 2025/2026 angepasst; § 20 Abs. 1 Satz 1 der Satzung wurde entsprechend geändert.

Gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 der Satzung erhält jedes einfache Mitglied des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 Euro, der Stellvertreter des Vorsitzenden in Höhe von 75.000 Euro und der Vorsitzende in Höhe von 140.000 Euro. Die Vergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlen. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen.

Gemäß § 20 Abs. 2 der Satzung trägt die Gesellschaft die auf jedes Mitglied des Aufsichtsrats entfallenden Versicherungsprämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung über eine Höhe bis zu einer Versicherungssumme von 15.000.000,00 Euro. Gemäß § 20 Abs. 3 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner Ersatz aller Auslagen. Umsatzsteuer auf ihre Vergütung und den Auslagenersatz wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft erstattet, soweit die Aufsichtsratsmitglieder zur Rechnungsstellung unter Ausweis der Umsatzsteuer berechtigt sind und von diesem Recht Gebrauch machen. Ein Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

Die Festlegung einer Maximalvergütung ist für den Aufsichtsrat nicht notwendig, da sich die Vergütung lediglich aus einer Fixvergütung zusammensetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Für den Aufsichtsrat bestehen keine Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2025/2026 insgesamt auf 265 TEUR (Vorjahr: 225 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.



2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2025/2026

Die in den Geschäftsjahren 2025/2026 und 2024/2025 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vergütung des Aufsichtsrats

in TEUR	2025/26	2024/25
Carsten Dentler (Vorsitzender)*	140	100
Dr. Ralph Drouven (stellv. Vorsitzender)	75	75
Dr. Melanie Bockemühl	50	50

3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu Grunde gelegt. Diese bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge ab. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der Bastei Lübbe AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der Bastei Lübbe AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Bastei Lübbe AG an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Geschäftsführer der Beteiligungen und von Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütung der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar zu den Mitarbeitern an deutschen Standorten ist, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich herangezogen.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen Bastei Lübbe-Gesellschaften ist von 2024/2025 auf 2025/2026 um 1,9% gestiegen.



in TEUR	Veränderung 2025/26 zu 2024/25 in Prozent	Veränderung 2024/25 zu 2023/24 in Prozent	Veränderung 2023/24 zu 2022/23 in Prozent	Veränderung 2022/23 zu 2021/22 in Prozent	Veränderung 2021/22 zu 2020/21 in Prozent
Carsten Dentler	40,0%*	0,0%	0,0%	0,0%	–
Dr. Ralph Drouven	0,0%	0,0%	–	–	–
Dr. Melanie Bockemühl	0,0%	0,0%	–	–	–
Robert Stein	–	–	–	0,0%	0,0%
Dr. Mirko Caspar	–	–	0,0%	0,0%	0,0%
Prof. Dr. Friedrich L. Ekey	–	–	0,0%	0,0%	0,0%
Konzern-EBIT	-45,5%	22,4%	94,4%	-51,0%	34,8%
Bastei Lübbe AG Periodenergebnis	-41,9%	28,2%	103,4%	-61,2%	35,1%
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss)	1,9%	-0,4%	1,9%	2,5%	1,4%

* Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 17. September 2025 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025/2026 von 100 TEUR auf 140 TEUR angepasst.

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

- (1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

- (1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.
- (2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.
- (3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.
- (2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

- (1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.
- (2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

- (1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.
- (2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

- (1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.
- (2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.
- (3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.
- (2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

- (1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.
- (2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.

